

HEERMANN

Verhaltenskodex/Code of Conduct der HEERMANN GmbH, Hagen, Deutschland

Präambel

Die HEERMANN GmbH ist ein im Jahre 1900 gegründetes Familienunternehmen mit zwei Produktionsstätten in Hagen, Deutschland, mit Kunden¹ in zahlreichen Ländern der Welt.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung allgemeingültiger ethischer Werte und Prinzipien, wie diese im nachfolgenden Verhaltenskodex festgehalten sind; dieser orientiert sich inhaltlich stark am ZVEI-VDMA Code of Conduct Stand 1/22.

1. Grundverständnis

Dieser Verhaltenskodex basiert auf dem Grundverständnis gesellschaftlich verantwortungsvoller Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien. Wir übernehmen im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume Verantwortung, indem wir die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht berücksichtigen. So tragen wir zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der Region bei, in der wir tätig sind.

Unser Handeln steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Wir orientieren uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

Dieser Code of Conduct legt die Grundprinzipien unseres Handelns fest, deren Beachtung wir von unseren Mitarbeitern in allen Geschäftseinheiten unseres Unternehmens einfordern.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir das gleiche Grundverständnis. Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

2. Einhaltung der Gesetze

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland ist für uns selbstverständlich.

¹ Zur besseren Lesbarkeit von Personenbezeichnungen und personenbezogenen Wörtern wird die männliche Form genutzt. Diese Begriffe gelten für alle Geschlechter.

3. Integrität und Compliance

Compliance steht für die Beachtung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Standards, freiwilliger Selbstverpflichtungen und interner Richtlinien. Wir haben geeignete Compliance-Maßnahmen ergriffen, sodass folgende Themen abgedeckt sind:

3.1 Vermeidung von Korruption

Wir dulden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung, denn sie be-oder verhindern faire Wettbewerbsbedingungen. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen, noch lassen wir uns diese versprechen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z. B. Amtsträger), anzuwenden.

3.2 Fairer Wettbewerb

Wir handeln in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht und beteiligen uns nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden-, Markt- sowie Angebotsabsprachen.

3.3 Geldwäscheprävention

Geldwäsche bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Wir kommen unseren gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

3.4 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum. Technologie und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen geschützt sind. Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.

3.5 Datenschutz

Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

3.6 Ausfuhrkontrolle

Wir verpflichten uns, die für die Ausfuhrkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr unserer Produkte einzuhalten.

3.7 Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir vermeiden intern und extern Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Wenn das nicht gelingt, legen wir diese Konflikte offen.

4. Gesundheit und Sicherheit

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeiter, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen, die folgende Schwerpunkte angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit (vgl. ILO Arbeits- und Sozialstandards (ILO Guidelines on Occupational Safety and Health); Richtlinie der ILO zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; die SA 8000 Social Accountability oder die ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem etc.)
- die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheit- Managementsystems;
- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeiter.

Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeiter entsprechend unterwiesen sind.

5. Vergütung und Arbeitszeiten

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeiter werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Wir halten die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen (ILO-Konvention Nr. 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919) hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit ein und stellen sicher, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;

- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt, sofern solche Bestimmungen fehlen;
- die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

6. Einhaltung von Menschenrechten

Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und

- respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen;
- schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung;
- dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitern, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

6.1 Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren keine Kinderarbeit (ILO-Konventionen Nr. 79, 138, 142 und 182). Wir stellen keine Mitarbeiter ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeiter für gefährliche Arbeit ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

6.2 Verbot von Zwangsarbeit

Jede Form von Zwangsarbeit, moderner Sklavenarbeit oder vergleichbarer freiheitsberaubender Maßnahmen sind verboten (ILO-Konventionen Nr. 29 und 105) und wird bei uns nicht praktiziert. Jede Arbeit ist freiwillig und es besteht die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis zu beenden.

6.3 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen (ILO-Konventionen Nr. 87, 135 und 154), soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeiter sachgerechte Kompromisse.

6.4 Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung (ILO-Konventionen Nr. 111). Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

7. Umwelt, Energie und Klimaschutz

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards (ISO 14001 und Standards der OECD-Leitsätze/COP21), um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern. Alle Mitarbeiter werden zum Umweltschutz sensibilisiert und es finden notwendige Schulungsmaßnahmen sowie Trainings statt.

Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen, die folgende Themen angemessen abdecken:

- Implementierung eines betrieblichen Umweltschutz-Managementsystems DIN EN ISO 14001 und eines Energie-Managementsystems DIN EN ISO 50001;
- Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Verbesserung;
- Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO₂-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Wasser- und Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie verantwortlicher Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.

8. Umgang mit Konfliktmaterialien

Wir ergreifen mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmaterialien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

9. Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Code of Conduct auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.

Wir behalten uns vor, die Anwendung dieses Code of Conduct bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z. B. in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen.

Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conduct fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden. Erforderlichenfalls wird die Kooperation beendet.

10. Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, halten wir uns an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Jugendliche oder Schwangere) genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

11. Umsetzung und Durchsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen, anzuwenden und zu dokumentieren. Alle Mitarbeiter werden zu den Inhalten des Code of Conduct sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

11.1 Kommunikation

Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Code of Conduct und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen.

11.2 Hinweise auf Verstöße

Wir bieten unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern Zugang zu einem geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen zu melden. Wir haben dazu im Dezember 2023 eine interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz eingerichtet. Verstöße gegen die Grundsätze dieses Code of Conduct können über diesen Meldekanal ebenfalls vertraulich direkt, nicht anonym, gemeldet werden.

Die interne Meldestelle wird geführt von Rechtsanwältin Rulan Maria Dölken.

Kontakt: meldestelle@heermann-gmbh.de .

12. Unterzeichnung

Hagen, den 14.03.2024

gez. Eberhard Heermann
(Geschäftsführer)

Barmerfeld 14

58119 Hagen (Germany)